



Le refus du salarié d'être affecté à un autre poste est-il constitutif d'une faute grave ?

publié le 17/01/2016, vu 5934 fois, Auteur : [Matthieu RIO](#)

Le droit endosse un rôle de régulateur dans les relations de travail. Si l'employeur doit pouvoir bénéficier d'un maximum de flexibilité pour optimiser l'utilisation de ses ressources, le salarié doit quant à lui bénéficier de certaines garanties relatives à sa situation. Le droit positif opère une distinction entre modification du contrat de travail et modification des conditions de travail. Sous certaines conditions, l'employeur peut librement changer un salarié de poste sans obtenir son consentement. Quelles sont ces conditions ? Quelles sont les conséquences d'un refus du salarié ?

La relation liant l'employeur et son salarié est d'origine contractuelle. A ce titre les obligations de l'un et de l'autre naissent uniquement de l'acceptation commune des clauses de la convention.

S'il est vrai que ce type particulier de contrat est de moins en moins caractérisé par une relation de « gré à gré » il n'en demeure pas moins que toute modification doit faire l'objet d'un avenant.

Autrement dit, il ne saurait y avoir de modification du contrat sans le consentement du salarié.

Pour autant la particularité de la relation de travail confère à ce contrat une dimension particulière l'écartant des dogmes classiques.

La force obligatoire du contrat demeure mais des atténuations s'expliquent par le pouvoir de direction nécessairement accordé à l'employeur.

Pour pouvoir manager son personnel efficacement, rester performante sur son marché et dominer la concurrence, toute entreprise a besoin de flexibilité.

A l'heure actuelle plus que jamais, adapter son capital humain aux nécessités de son environnement est un prérequis pour la survie de la société.

Qu'en est-il de la sécurité du salarié dans son emploi ?

La protection de la partie faible de la relation est une des préoccupations principales du Législateur en matière sociale.

En France, l'employeur n'a pas le pouvoir de contraindre son cocontractant à accepter tout changement de sa situation, sous motif d'adaptation à la demande externe.

Il existe donc un complexe équilibre à respecter entre les intérêts des deux parties en présence. Une partie de la doctrine évoque ici la notion de « flexi-sécurité ».

Cette problématique se traduit très concrètement au quotidien et la jurisprudence opère une distinction.

Si la modification des conditions de travail est en principe soumise à la seule volonté unilatérale de l'employeur, la modification du contrat en lui-même nécessite l'accord express, non vicié et écrit du salarié.

C'est ce dont il est question dans l'arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation en date du 06 janvier 2016 (N° de pourvoi: 14-20109).

Dans les faits, Mme X..., engagée le 3 avril 2006 en qualité de standardiste, employée administrative, échelon 3, a été promue par avenant du 1er février 2007 au poste de secrétaire et assistante commerciale, statut employée, échelon 6. Son employeur l'a informée le 19 mars 2010 qu'elle serait affectée sur le poste de standardiste et assistante véhicule d'occasion. Celle-ci ayant refusé sa nouvelle affectation, l'employeur l'a convoquée le 14 avril 2010 à un entretien préalable fixé au 26 avril 2010, avec mise à pied conservatoire, puis licencié pour faute grave le 7 janvier 2011.

Celle-ci a saisi les juridictions prud'homales.

La Cour de cassation va décider la chose suivante : *« Mais attendu qu'ayant relevé que l'affectation de la salariée au poste de secrétaire standardiste précédemment occupé par une autre salariée, à statut et rémunération égaux, constituait un simple changement de ses conditions de travail, la cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait déjà fait l'objet en mars 2009 d'un avertissement, a pu décider que son refus réitéré de ce changement constituait un acte d'insubordination rendant impossible son maintien dans l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ; »*

Deux enseignements émanent de cet arrêt.

Tout d'abord, il est à noter que la nouvelle affectation d'un salarié, sur un poste à statut et rémunération égaux, relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Il ne s'agit donc pas d'une modification du contrat de travail et l'accord du salarié n'est juridiquement pas requis.

C'est une bonne nouvelle pour l'entreprise, lui permettant d'adapter et d'allouer aux mieux ses ressources humaines à ses besoins concrets en personnel. Il est donc possible d'opérer un recrutement en effectuant un « glissement de postes ». Le temps nécessaire pour trouver un nouveau collaborateur se révélant parfois être conséquent, il peut être judicieux de placer les salariés présents aux postes les plus utiles d'un point de vue stratégique.

Le salarié qui refuse s'expose, quant à lui, à un licenciement pour causes réelles et sérieuses.

En second lieu, il est utile de rappeler l'importance pour une entreprise de sanctionner systématiquement par écrit (même par un simple avertissement) l'inconduite de ses salariés. Les faits fautifs se prescrivant par 2 mois, à compter de leurs connaissances par l'employeur, il est donc nécessaire d'agir vite.

Cela ne relève pas d'une question de zèle excessif mais de l'importance pour l'employeur de ménager sa responsabilité.

De nombreuses obligations pèsent sur lui, tant en matière de santé, de sécurité que de discipline. En outre, les sanctions doivent être proportionnées à la faute commise et il est donc nécessaire de tenir compte du comportement du salarié et de ses antécédents.

Il est donc possible de combiner un management humain, équitable –levier de performance pour l'entreprise- et une bonne gestion et contrôle de la discipline au sein de chaque établissement.